

## El síndic de Barcelona se interesa de oficio por conocer los resultados de la aplicación del Plan de Igualdad del Institut Municipal de Parcs i Jardins

**Barcelona, 25 de noviembre de 2021** – El síndic de greuges de Barcelona, David Bondia, ha anunciado la apertura de una actuación de oficio que tiene el objetivo de conocer los mecanismos para garantizar la igualdad de trato y prevenir las situaciones de discriminación y acoso en el Institut Municipal de Parcs i Jardins de Barcelona, que cuenta con un *Plan Interno de Igualdad* desde el año 2019.

### El origen del caso

El inicio de este interés de la Sindicatura recae en las **situaciones vividas por mujeres trabajadoras del Institut Municipal de Parcs i Jardins, que judicialmente han sido consideradas de acoso laboral por razón de sexo** (Sentencia 17, no firme, del juzgado social n.º 3 de diciembre de 2020). A raíz de estas conductas denunciadas por las mujeres trabajadoras, Parcs i Jardins intervino para detectar situaciones que propiciaban la desigualdad y la discriminación.

**El año 2019 el Institut Municipal de Parcs i Jardins elaboró el *Plan Interno de Igualdad 2019-2022***, que tiene los propósitos de establecer las líneas de actuación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y dar respuesta a las desigualdades y discriminaciones detectadas.

### La actuación de la Sindicatura

**Una vez ya hace dos años de la implementación de este Pla interno de Igualdad en Parcs i Jardins, la Sindicatura de Greuges de Barcelona quiere saber cuál es la situación actual en este organismo municipal** en cuanto a la desigualdad y la discriminación por razones de sexo, e identificar qué acciones se han llevado a cabo para la prevención de situaciones de acoso. El síndic Bondia ha añadido que también preguntará por el abordaje y el tratamiento concreto de las situaciones sentenciadas y denunciadas por dos mujeres trabajadoras.

### La normativa vinculada

El artículo 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea consagra la igualdad entre hombres y mujeres, debiéndose garantizar en todos los ámbitos. En el mismo sentido, el artículo XIV de la Carta Europea de Derechos Humanos en la Ciudad, relativo al Derecho al Trabajo, establece el compromiso de las ciudades signatarias a desarrollar, en colaboración con otras instituciones públicas y empresas, **mecanismos para garantizar la igualdad de todos y todas ante el trabajo, para impedir cualquier tipo de discriminación por motivos de sexo**, nacionalidad, edad, orientación sexual, o discapacidad.